

Підготовка вчителів фізичної культури до проведення тренінгів

Одеський національний морський університет (м. Одеса)

Постановка проблеми. Гуманістична спрямованість навчально-виховного процесу обумовлює діяльність учителя будь-якого фаху на розкриття потенційних можливостей та здібностей учнів. Традиційно вчитель фізичної культури спрямовує свою діяльність на фізичну підготовку і нові спортивні досягнення школярів, адже специфічною особливістю фізичного виховання є його спрямованість на біологічну сферу людини: зміну форм, функціональних можливостей як окремих систем, так і організму в цілому, розвиток фізичних якостей, навчання руховими діями, підвищення опору негативному впливу зовнішнього середовища та ін. Водночас фізичному вихованню притаманні загальні риси педагогічного процесу, тому гармонійний розвиток учнів потребує всебічного підходу до виховання підростаючого покоління. Сучасній людині необхідна не лише фізична і духовна гармонія, але також здатність комфортно себе почувати у повсякденному житті. Адже фізичне виховання є цілісним процесом, у якому розвиток (у біологічному аспекті) поєднується з розумовою освітою та вихованням: інтелектуальним, моральним, естетичним, патріотичним тощо. Процес засвоєння нових знань і формування усталених норм поведінки здійснюється в результаті міжособистісної взаємодії учителя й учня.

Пошук шляхів удосконалення навчально-виховного процесу діяльності спонукає учителів фізичної культури до використання у загальноосвітній школі таких інноваційних технологій, які передбачають “широке використання методів особистісного підходу і принципу педагогіки співробітництва” [2, 55]. Такими інноваціями можуть бути психолого-педагогічні тренінги, які доцільно використовувати у навчальній та виховній діяльності вчителя фізичного виховання і які сприятимуть гармонійному розвитку учнів, оскільки асоціюються з поєднанням фізичного й психічного здоров'я особистості [1, 24].

Використання тренінгів у підготовці майбутніх учителів фізичної культури і навчання майбутніх педагогів цього фаху впроваджувати тренінгові технології в освітній процес не набуло широкого застосування, а тому потребує аналітичного підходу до визначення основних характеристик і функцій учителя-тренера не тільки у сенсі фізкультурного спрямування, а як учителя-майстра, що веде психолого-педагогічні тренінги, які можуть використовуватися студентами на практиці та в майбутній професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що за останні роки широкого використання для підготовки фахівців різних галузей набули тренінги [4, 13]. Значну увагу цій проблемі приділяли у своїх працях такі учені, педагоги і психологи, як І. Баєва, М. Бітянова, І. Вачков, Ю. Ємельянов, Є. Леванова, С. Макшанов, В. Пахальян, А. Пругченков, Є. Сидоренко, Ю. Тюшев, К. Фопель та ін.

Невирішеними частинами загальної проблеми, котрим присвячується ця стаття, є визначення функцій учителя, який використовує тренінги у своїй педагогічній діяльності.

Мета дослідження – розглянути чотиривимірну функціональну модель проведення тренінгів, яка відображає чотири основоположні функції керівника тренінгових груп і може використовуватися майбутніми вчителями фізичної культури у професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи педагогічний процес фізичного виховання учнів у загальноосвітній школі, можна виокремити два аспекти: задоволення усвідомлюваних і неусвідомлюваних потреб особистості у фізичній активності й освітньо-виховний аспект. Критеріями ефективності цього процесу є рівень вирішення оздоровчих, освітніх та виховних завдань етичної і моральної орієнтації [3].

Для ефективного виконання функцій учителя фізичної культури і педагога-вихователя необхідно здійснювати підготовку майбутніх фахівців цієї сфери з урахуванням сформованих реалій та соціального запиту на фізичне виховання. Відтак набуває актуальності концепція розвитку фізичного виховання студентів у вузах України 3–4 рівнів акредитації, у якій припускається, що фізичне виховання буде розвиватись у таких напрямках:

- послідовна гуманізація навчально-виховного процесу, збільшення його професійно-прикладної дієвості, якості та ефективності в цілому;

- підвищення ролі позанавчальних форм;
- поліпшення кадрового, наукового, методичного, інформаційного та інших видів забезпечення;
- запровадження сучасних методів керування фізичним вихованням;
- розвиток зв'язку фізичного виховання з його системним оточенням тощо [2, 54].

Аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчує, що спостерігається інноваційна спрямованість процесу оновлення методики з підготовки вчителів фізичної культури на сучасному етапі. Зокрема, актуалізується навчання майбутніх учителів впроваджувати у навчально-виховний процес школи таких інновацій, які створюють умови для активної самостійної та продуктивної роботи кожного учня над собою; виводять школярів на певний рівень групового процесу; формують необхідні норми групового спілкування, оскільки останній здебільшого відбувається потім за принципом саморозвитку; безпосередньо впливають на параметри групового процесу і лише опосередковано – на окремих його учасників. Такою інновацією в освіті є тренінги.

Учитель-керівник тренінгу повинен володіти певними особистісними якостями, такими, як особистісна конгруентність, що передбачає міру відповідальності між тим, що людина говорить, і тим, що вона переживає; здатність до рефлексії (особистісного досвіду й досвіду учасників тренінгу); емоційна сензитивність (чутливість); емпатійність (співпереживання); спонтанність і відкритість у висловлюванні почуттів і думок тощо. Водночас учитель-тренер має бути готовим до виконання функцій організатора і керівника тренінгової групи.

Аналіз літературних джерел із цієї проблеми дає змогу охарактеризувати чотиривимірну функціональну модель проведення тренінгів, яка у спрощеному вигляді відображає чотири основоположні функції учителя-тренера, а саме:

- здійснення емоційного стимулювання учнів – учасників тренінгу;
- вияв поваги і толерантності до особистості учасників тренінгів;
- інтерпретування процесів, які відбуваються під час міжособистісної взаємодії між учасниками тренінгової групи;
- структурування групових процесів [5, 81–85].

Під емоційним стимулюванням розуміється така поведінка керівника тренінгового заняття, за допомогою якої він концентрує увагу групи на собі, як моделі діяльності учасника тренінгу. Високий рівень емоційного стимулювання сприяє вияву особистісного стилю поведінки кожного і є імпульсом до більшої довіри до самих себе та поштовхом до виникнення дискусій у межах інтерактивної взаємодії.

Другим виміром його поведінки є прояв уваги до особистості кожного учасника (справжній інтерес до його особистості, підтримка, визнання, заохочування до дій, прийняття кожного учня таким, яким він є, тощо). На жаль, під час педагогічної практики доводилося спостерігати, що деякі студенти, які проводили заняття у формі тренінгу, симулювали особистісну повагу до учнів, демонстрували доброзичливість і розуміння, яких насправді не відчували. Здебільшого це були студенти з поверховими знаннями в галузі психолого-педагогічних технік проведення тренінгів. Така “псевдоповага” до деяких учнів знижує ефективність міжособистісної взаємодії між учителем-тренером та учасниками тренінгу.

Функція інтерпретації розуміється як методика роботи ведучого, за допомогою якої він пояснює учасникам взаємозв'язки між певними діями кожного для кращого розуміння ними власної поведінки і сутності групових процесів. Учитель-тренер пропонує учасникам певні умови (рамки діалогу, модель конфлікту) для процесу особистісного зростання, навчання, взаємодії тощо. За цих умов акцентується увага на аналізі змодельованої ситуації і поясненні власної індивідуальної поведінки кожним учасником. Учителі-тренери, які надмірно використовують функцію інтерпретування, пригнічують взаємодію та ініціативу учнів-учасників тренінгу. Таким чином вони перетворюють тренінг в академічний семінар.

Під структуруванням групового процесу розуміється чітке визначення правил тренінгової гри, встановлюються норми, пов'язані зі стилем діяльності учасників, послідовністю їхніх дій тощо. За допомогою структурування учитель-тренер регулює темп просування групи до визначеної мети, пропонує учасникам взяти участь у тій чи іншій діяльності, процедурі, вправі.

Учителі, які проводять тренінгові заняття, реалізують структурований стиль роботи, управляючи групою за допомогою пропозицій, а не за допомогою демонстрації власних дій. Тому учасники тренінгу сприймають таких керівників групи як певних режисерів. Однак не можна пропонувати на одному занятті багато структурованих ігор і вправ, тобто зловживати інтерактивними іграми. Доцільно оптимально реалізовувати всі чотири функції діяльності учителя-тренера.

Аналіз проведених занять-тренінгів майбутніми учителями фізичної культури показав ефективність роботи тих студентів-практикантів, які:

- помірно використовували емоційне стимулювання учнів до роботи у групі тренінгу;
- систематично виявляли увагу до кожного школяра та відзначали вагомість і цінність їхніх висловлювань, що є проявом поваги до учасників тренінгу;
- пропонували учасникам самостійно висловлювати достатню кількість інтерпретацій власної поведінки і дій у ситуації тренінгу;
- економно використовували структурування групового процесу, комбінуючи тренінгові вправи різного спрямування (фізичні, психогімнастичні, інтелектуальні, визначення моральних і життєвих цінностей, особистісного вибору тощо).

Найменш ефективними були уроки тих студентів, які під час проведення тренінгу працювали згідно з такою методикою:

- або занадто мало, або забагато використовували емоційне стимулювання, в результаті чого тренінг перетворювався в малоактивне заняття або у веселу, погано контрольовану гру;
- основну увагу приділяли процесу проведення тренінгу, а не його учасникам, що зменшувало рівень взаєморозуміння;
- не давали інтерпретації діям учасників під час тренінгу або занадто захоплювалися поясненнями, що знівельовувало основну мету проведення заняття;
- недосконало структурували тренінг, що призводило до втрати системності проведення заняття.

Висновки. Усі зазначені функції керівника тренінгу необхідно розглядати у комплексі в адекватному співвідношенні, що є умовою результативної роботи тренінгової групи.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі ми вбачаємо у глибшому аналізі шляхів використання навчальних тренінгів у підготовці вчителів фізичної культури і розробці необхідних тренінгових програм.

Література

1. Домашенко А. В. Концепція розвитку фізичного виховання студентів у вузах України 3–4 рівнів акредитації // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту: Зб. наук. пр. / За ред. С. С. Єрмакова.– Х.: ХДАДМ (ХХП), 2002.– № 23.– С. 53–57.
2. Голошапов В. Р. История физической культуры и спорта.– М.: Академия, 2002.– 312 с.
3. Петровский В. В., Полищук В. Д. Биологическое, индивидуальное и социальное в сфере физической культуры: Метод. рек. по теме “Основы ТФК”.– К.: КГИФК, 1992.– 16 с.
4. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг “Розвиток комунікативної компетенції викладача”: Навч. посіб.– Кам’янець-Подільський: Абетка, 2004.– 240 с.
5. Фопель К. Технология ведения тренинга: Теория и практика: Пер. с нем.– 3-е изд.– М.: Генезис, 2007.– 267 с.

Анотації

У статті висвітлено сутність чотирирівневої функціональної моделі проведення тренінгів, яка відображає чотири основоположні функції керівника тренінгових груп.

Ключові слова: тренінг, модель, емоційне стимулювання, інтерпретація.

В статье освещена суть четырехмерной функциональной модели ведения тренингов, которая отражает четыре основоположные функции ведущего тренинговых группы.

Ключевые слова: тренинг, модель, эмоциональная стимуляция, интерпретация.

Essence of chotirivimirnoi functional model of conducting of trainings, which displays four fundamental functions of anchorman to training of group, is reflected in the article.

Key words: training, model, emotional stimulation, interpretations.